

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila proses produksi berhenti perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi, faktor tenaga kerja atau karyawan mempunyai pengaruh yang besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Pada hakekatnya karyawan merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan lebih memberikan banyak perhatian, imajinasi, dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya pada terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu

dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Rivai dalam Napitupulu (2004) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik, sesuai dengan tujuan individu yang bersangkutan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal, dan kesempatan untuk bekerja.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan di mana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila mempunyai keyakinan

dalam dirinya bahwa berbagai tujuan, harapan, keinginan, dan kebutuhannya akan tercapai (Siagian 2002).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan.

Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas atau menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan. misalnya dari segi intern perusahaan antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan *profit*. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba

yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi, sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen. Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dari pra survei yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West Sukoharjo masih harus ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu lebih awal, dan sebagainya.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Sukoharjo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Parangjoro Sukoharjo?
2. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Parangjoro Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Parangjoro Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Delapan Nol Delapan West di Parangjoro Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja

karyawan PT Delapan Nol Delapan West untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.